

кадрів. Без цього неможливе як стабільне функціонування системи ОВС, так і суспільства в цілому.

Список літератури:

1. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория, методика, психотехнология. М., 1996. 2. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: Пособие для специалистов, работающих с персоналом. М., 1996. 3. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования. Л., 1980.

І.В.Арістова, канд. фіз-мат. наук

РЕАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ПРАВОВІЙ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Для успішної реалізації основних завдань і цілей ОВС України створена та удосконалюється структура управління, відповідно до якої проводиться поділ праці. При цьому вертикальна і горизонтальна диференціація припускає формування функціональних та галузевих підрозділів. Вважається при цьому, що найбільшою складністю та невизначеністю характеризується управління матеріальними та людськими ресурсами. Відомо, що функція управління для співробітників ОВС – це їхні посадові обов'язки, для органів внутрішніх справ та їхніх підрозділів – види робіт, що їм доручені [1].

Останнім часом органи державної влади, у тому числі і МВС України, приділяє велику увагу *розвитку процесу інформатизації як засобу досягнення більш ефективного управління*, тобто якісного, оперативного виконання функціональних обов'язків співробітниками ОВС. У рамках Національної програми інформатизації України на 1998-2000 рр. розробляється та удосконалюється правове інформаційно-аналітичне забезпечення органів державної влади. Під *правовою інформатизацією органів державної влади* (зокрема, правоохоронних органів) будемо розуміти сукупність взаємозалежних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних факторів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційно-правових потреб державних і суспільних структур, підприємств, організацій, установ і громадян на основі ефективно організації та використання інформаційних ресурсів із застосуванням прогресивних технологій.

Особливість управління в системі ОВС полягає в тому, що формування структури та комплексу управлінського впливу в умовах конкретної оперативної ситуації перетворюється в проблему, що потребує відповідного *апарату виконання інформаційно-аналітичної роботи*: спостереження змін зовнішнього середовища і результатів діяльності, ведення прогностичних досліджень, виробітки рішень. Суб'єкт управління оцінює та вибирає варіанти функціонування системи в залежності від характеру намічених цілей і стану зовнішнього середовища. При цьому вимога наукової обгрунтованості – одна з найважливіших вимог, висуваних до управлінських рішень. Її сутність полягає в тому, що рішення повинно враховувати потреби практики, а виробітки рішень повинні спиратися на наукові методи та сучасні інформаційні технології, відбивати колективний досвід і знання.

ОВС функціонують в умовах невизначеності та неповноти інформації. У цих умовах традиційні методи управління, засновані на так званому мистецтві керівника, повинні бути доповнені сучасними методами, що використовують останні досягнення комп'ютерної технології. Серед спеціальних методів, що реалізують

конкретні функції управління, відзначимо методи вибору (визначення) цілей, прогнозування розвитку ситуацій, планування комплексу управлінських заходів, організації керуючої системи, обробки інформації та її оперування, прийняття управлінських рішень. Співробітники ОВС у залежності від конкретної виконуваної роботи повинні володіти тими або іншими методами, а також мати відповідну підготовку в галузі права, що припускає відповідну кадрову політику.

Окреслимо *коло питань*, пов'язаних із кадровою функцією ОВС, стосовно до інформаційно-аналітичного забезпечення управління в ОВС.

Загально визначено, що кадрова функція включає три взаємозалежних елементи: кадрова політика, робота з кадрами і кадрова робота. *Кадрова політика* (у широкому розумінні цього слова) – це стратегія вибору, використання, підготовки та перепідготовки кадрів, що закріплена в чинному законодавстві України. Основними нормативними документами по роботі з кадрами в системі ОВС України є Конституція України, закони України «Про державну службу», «Про міліцію»; Положення про Міністерство внутрішніх справ України; Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом ОВС України; Інструкція про порядок застосування Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом ОВС України; Дисциплінарний статут ОВС України; Положення про Головне управління кадрів МВС України.

Особливе значення має обов'язкова відповідність знань, спроможностей і схильностей робітників тому колу обов'язків, що їм варто виконувати. Поява високоінтелектуальної економіки тягне за собою необхідність підготовки відповідного кваліфікованого персоналу.

Зупинимось на *одному з основних завдань* Національної Програми інформатизації України – *формуванні інтелектуального потенціалу нації* з метою активної сприйняття і використання інформаційних ресурсів. При цьому слід зазначити випереджаючий розвиток нормативно-правової бази регулювання відношень учасників створення, поширення та використання інформаційних продуктів і послуг.

Відповідно до цієї Програми *основними проектами, що мають відношення до кадрової політики* є створення інфраструктури автоматизованого навчання; створення системи інформаційно-аналітичного забезпечення освіти та науки; створення і впровадження інтелектуальних комп'ютерних технологій навчання, тренувальних комплексів для автоматизованої підготовки кадрів.

Очевидно, що і МВС України на підставі цих глобальних проектів планує розробку внутрішньовідомчих і міжвідомчих інформаційних проектів, що являють собою складову частину (не ізольовану, а взаємопов'язану і взаємозалежну від інших частин) структури основних проектів. Це знайшло свій відбиток у Програмі інформатизації ОВС України на 1998-2000 рр., де передбачається, наприклад, створити на базі провідних вузів системи ОВС центри підготовки та перепідготовки працівників ОВС по застосуванню інформаційних технологій у службовій діяльності. Проте, на наш погляд, варто більше приділити уваги проблемі *«управління та кадри»*, тому що вона тісно пов'язана з проблемами *«управління інформацією»*, або «інформаційне управління» і *«управління та інформація»* [2].

Єдність інформації та управління дуже наочно виявляється в процесах навчання і, відповідно, у теорії навчання та виховання – педагогіці. Інформаційний вибух останніх десятиліть призвів до чіткого усвідомлення істини:

метою навчання повинно бути не тільки (і навіть не стільки) засвоєння учнем якогось визначеного об'єму інформації, скільки виробітки в нього уміння працювати з цією інформацією в майбутньому.

Не менше важливим питанням *оцінки кадрів у процесі управління є ступінь їхньої придатності*. З інформаційних позицій ця проблема зводиться до оцінки орієнтованого інтелекту. З численних робіт з оцінки інтелектуальної діяльності можна зробити висновок, що інтелект – це показник продуктивності рішення завдань суб'єктом при тих або інших обмеженнях за часом. Рішення завдань – це інформаційний процес, пов'язаний із досягненням мети і зняттям невизначеності. Крім цього, варто мати на увазі, що функціонально повним набором інформаційних завдань, що утворюють процес управління, є накопичення і збереження інформації, а також її сприйняття, розпізнавання, прогнозування та прийняття рішення. Звідси випливає, що в загальному випадку говорити про інтелект співробітника ОВС значить говорити про продуктивність рішення ім множини різнопланових завдань. Для ряду випадків коло завдань, що розв'язуються співробітником, може бути визначений місцем, що їм займається в ієрархії управління (функціональні обов'язки): йому задаються цілі, які він повинен досягати як елемент системи управління, і, нарешті, у своїй діяльності він зобов'язаний керуватися визначеним зводом законів, наказів, правил, інструкцій та принципів, що у відомій мірі регламентують його поведінку.

Таким чином, для керівників різних рівнів інформація є засобом, а інформаційна система – основою для здійснення управління об'єктами управління та прийняття управлінського рішення. При цьому нагадаємо, що створення інформаційно-аналітичних систем (до речі, також продукту інтелектуальної діяльності людини) дозволяє оперативної й обґрунтовано реалізовувати основні функції ОВС.

Автор не претендує на повноту викладання проблеми «кадрової політики» у світлі правової інформатизації ОВС України, проте вважає, що були позначені основні аспекти цієї проблеми.

Список літератури:

1. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Х., 1998.
2. Аршакян Д. Особенности управления социотехническими системами в современных условиях //Проблеми теорії и практики управління. 1998. №5. С. 96-100.

Е.М.Єгорова

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

У зв'язку з суттєвими змінами в сучасному суспільстві, в державі нагальною стає проблема зміни змісту та функцій всіх галузей її влади. Однією з основних суспільних проблем сучасної України є реформування системи органів внутрішніх справ для наближення її до європейських стандартів. Це реформування має спиратися на наукову основу, зокрема на соціологічні та психологічні дослідження, які дозволяють прогнозувати наслідки рішень, що приймаються в процесі реформи.

На наш погляд, реформування повинне здійснюватися за трьома основними напрямками.